



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Víctor Rivera Hernández
Secretario

25 de mayo de 2001

Consulta Núm. 14895

Nos referimos a la comunicación de 8 de febrero de 2001, remitida a la licenciada Evelyn Cruz Gómez, Directora del Negociado de Asuntos Legales de este Departamento. La misma nos fue referida para nuestra atención. La consulta lee como sigue:

“El Comité Coordinador de Información Ocupacional de Puerto Rico (PROICC, en inglés), es un organismo cuya función es coordinar, producir y divulgar información ocupacional y de mercado de empleo. PROICC se creó en 1978 mediante un Boletín Administrativo y en la Orden Ejecutiva del 9 de octubre de 1985 se reautorizó la existencia de PROICC en el Boletín Administrativo Núm. 4548. En el Artículo VI el Comité tendrá la responsabilidad del uso y manejo de los fondos que reciba del gobierno federal para realizar su Plan de Trabajo cada año fiscal. En cada Boletín, el Artículo IV dispuso expresamente que este organismo estaría excluido de las disposiciones de la Ley de Personal del Servicio Público. Este status fue reiterado de la misma forma en la Orden Ejecutiva más reciente Número OE-1990-29. (Anejo a)

En la administración de los Fondos Federales asignados, se establecen contratos de servicios y de personal para realizar las diferentes actividades contenidas en el Plan de Trabajo aprobado en su presupuesto. Cada uno de los empleados contratados tiene conocimiento de las cláusulas en el contrato que firman en PROICC. (Anejo b)

‘Las partes expresamente acuerdan que la Segunda Parte (persona contratada) no tendrá carácter de empleado regular del Comité, ni de empleado público según este se configura en la Ley de Personal de Servicio Público de Puerto Rico (Ley Número 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada) por virtud de este contrato de servicios y no gozará de beneficios que no estén incluidos en el mismo.’ (subrayado nuestro)

En el foro judicial se ha confirmado que los empleados contratados no tienen derechos de funcionario o empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cada empleado contratado además, es orientado sobre los beneficios/derechos que corresponde como parte de su contrato. (Anejo c)

Luego de presentar el marco de referencia legal del Comité, solicitamos su asesoramiento en relación con la reclamación de la señora Rosaura Calero Miranda para que el Comité pague la licencia por enfermedad acumulada. (Anejo d)

La señora Calero Miranda trabajó en el Comité mediante un contrato de servicios durante diecisiete (17) años. Su contrato fue renovado anualmente según la disponibilidad de fondos asignados al Comité y del Plan de Trabajo anual. En ningún momento cambió de status de empleado por contrato. El 30 de junio de 2000 terminó su contrato anual y este no fue renovado para el próximo año fiscal 2000-2001. A la señora Calero Miranda se le pagaron las vacaciones acumuladas al terminar su contrato con el Comité. Ella manifiesta y reclama que tiene derecho también al pago de las vacaciones por enfermedad. A solicitud de la señora Calero se preparó una certificación donde no queda deuda pendiente con ella...”

Solicita nuestro asesoramiento sobre la reclamación de la señora Calero Miranda, para que PROICC le pague la licencia por enfermedad.

Antes de proceder a orientarlo debemos tener claro dos asuntos:

Primero: Debemos determinar cual es el estatus de PROICC. Es un organismo gubernamental o es una corporación privada. A ese fin recomendamos consulte con la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Administración de Recursos Humanos (OCALARH) para que emita una determinación sobre el estatus del Comité.

Segundo: Debemos determinar con claridad bajo que esquema legal se dio la prestación de los servicios.

En el caso de que PROICC sea un organismo gubernamental exento de las disposiciones de la Ley de Personal del Servicio Público este viene obligado a adoptar mediante reglamentación todo lo relacionado con la administración de las transacciones de personal, como por ejemplo, reclutamiento, selección, traslado, ascensos, descensos, y retención en el empleo. También debe reglamentar la administración de la contratación de personal irregular.

El pago de la licencia de vacaciones y enfermedad para los empleados del servicio público está regulado por la Ley Núm. 125 de 10 de junio de 1967, según enmendada, conocida como la Ley de Pago Global. De acuerdo con esta legislación, el pago de licencia por enfermedad sólo procede en los casos en que el empleado público se separa del servicio para acogerse a la jubilación si es participante de algún sistema de retiro auspiciado por el gobierno; y si no lo fuera, a su separación definitiva del servicio si ha prestado, por lo menos, diez (10) años de servicios. Refiérase al Artículo 2 de la Ley Núm. 125.

En su comunicación usted indica que la señora Calero no es empleada del servicio público. Fundamenta su conclusión en dos (2) argumentos: Primero, que ésta prestó servicios mediante contrato que así lo establecía en una de las cláusulas.

Segundo, que la Orden Ejecutiva Núm. 1990-29, establece que PROICC es una entidad excluida de la Ley de Personal del Servicio Público, Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada.

En el caso que OICALRH determine que PROICC funciona como una empresa o negocio y que la relación existente fue de contratista lo que rige la relación son los términos del contrato, o sea la intención de las cláusulas contractuales, siempre que las mismas no sean contrarias a la ley, la moral y el orden público. Examinadas las cláusulas del contrato en la Séptima Cláusula se acuerda que la contratista acumulará licencia ordinaria, podemos entender que se refiere a la licencia por vacaciones, y licencia por enfermedad. Por lo que, estipulado por las partes el pago de licencia por enfermedad, y siendo el contrato la ley entre las partes, PROICC viene obligado al pago de la misma.

En los casos de entidades que funcionan como empresas o negocio privado y los contratistas la concesión o no de beneficios marginales dependen de la relación existente de patrono-empleado. En los siguientes casos el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha atendido esta relación, véase los casos Mirtha Hernández y otros v. Trans Oceanic Life Insurance Co. 2000 JTS 125 (2000) y Héctor Landrón v. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico 87 DPR 94 (1963). En términos generales el Tribunal Supremo a expresado que la denominación que hagan las partes de sus relaciones no es decisiva y que lo que disponga el contrato laboral no es determinante al momento de definir la relación, sino que es indispensable examinar la totalidad de las circunstancias que rodean la relación. En el caso de que exista una relación patrono-empleado está relación está regida por las leyes protectoras del trabajo. Debemos señalar que las leyes protectoras del trabajo son irrenunciables y aplican en toda relación patrono-empleado, sea esta de naturaleza explícita o subyacente.

A la luz de los criterios establecidos por el Tribunal Supremo para determinar la relación patrono-empleado debemos señalar que existen varios factores que nos señalan la existencia de una relación patrono-empleado, como por ejemplo, la existencia de un contrato durante 17 años consecutivos, renovándose el mismo cada año.

Al igual que algunas de las cláusulas del contrato que nos acompaña con la consulta: la cláusula Cuarta, Quinta, Sexta y Séptima. Establecida la relación patrono-empleado el patrono viene obligado a reconocer los beneficios adquiridos.

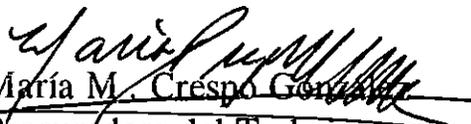
PROICC es un componente del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, que es a su vez un componente de este Departamento, en virtud del Plan de Reorganización Núm. 2 de 4 de mayo de 1994. Al respecto, puede referirse al Memorando Especial Núm. 1-95, emitido por la OICALARH el 19 de enero de 1995, páginas 1, 15, 16, 17 y 18; y el Núm. 21-98 de 3 de julio de 1998, páginas 1, 13 y 16. Se acompaña copia.

Por lo tanto, de no tener un reglamento de personal aprobado en virtud de lo anterior, recomendamos que utilice el del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos o, en su defecto, los reglamentos de personal de este Departamento.

Aún cuando a PROICC no le aplique la Ley de Personal del Servicio Público, debe tener en consideración que la referida ley prohíbe la contratación de personas cuando las tareas o funciones constituyan un puesto. Estando bajo esa situación debe considerar tomar las medidas adecuadas para remediar la misma.

Esperamos que nuestra orientación le ayude a resolver la situación consultada y cualquier otra bajo las mismas circunstancias. Estamos a las ordenes para cualquier asunto relacionado con esta u otra consulta. Saludos.

Cordialmente,


María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

Anejos